

昆仑万维科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

昆仑万维科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

二、考核对象

本办法适用于参与公司 2026 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

三、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

四、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

五、考核方式

本次股权激励计划的考核分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核：

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次，本激励计划各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司 2026 年实现的营业收入不低于 85 亿元；
第二个归属期	公司 2026 年和 2027 年两年累计实现的营业收入不低于 175 亿元；
第三个归属期	公司 2026 年、2027 年和 2028 年三年累计实现的营业收入不低于 270 亿元。

注：上述“营业收入”指经审计的公司合并报表中的营业收入

（二）个人层面绩效考核要求

对于激励对象个人层面的考核，原则上绩效评价结果划分为（A）、（B）、（C）和（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的归属比例：

考评结果（S）	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（A）/（B）/（C），则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为（D），则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”。

六、考核结果的运用

考核成绩将作为本次激励计划限制性股票的归属依据。公司将根据每个归属期前一会计年度的考核成绩确认激励对象的归属资格。

若激励对象考核“达标”，则激励对象可按照激励计划规定的比例分批次归属。若激励对象考核“不达标”，则公司将按照激励计划的规定，取消该激励对象当期归属额度，并作废失效。

激励对象个人当年实际可归属额度=个人当年计划归属额度×标准系数。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

七、考核期间与次数

本次股权激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每年考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核成绩的反馈

被考核的激励对象有权了解自己的考核成绩，考核机构应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核成绩。

（二）考核结果的申诉

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核机构沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（三）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

昆仑万维科技股份有限公司董事会

2026年3月27日